

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR «POMPAS FÚNEBRES »**

Visto el Convenio Colectivo del Sector «Pompas Fúnebres » (Código Convenio 4101975) para Sevilla y provincia, suscrito por la Asociación Patronal «Agefuse» (Asociación de Grandes Empresas de Pompas Fúnebres de Sevilla) y por la Confederación General del Trabajo (C.G.T.), con vigencia desde el 1 de mayo de 2004 al 31 de diciembre de 2005.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo del Sector

«Pompas Fúnebres» de Sevilla (Código Convenio 4101975) para Sevilla y provincia, suscrito por la Asociación Patronal «Agefuse» (Asociación de Grandes Empresas de Pompas Fúnebres de Sevilla) y por la Confederación General del Trabajo (C.G.T.), con vigencia desde el 1 de mayo de 2004 al 31 de diciembre de 2005.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio Colectivo al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

### **ACTA FINAL**

En Sevilla, siendo las 12 horas del día 27 de julio de 2004, se reúnen las personas detalladas más abajo, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio de Pompas Fúnebres de Sevilla y su provincia.

Representación económica: Don José Manuel Guillén Amorós, don Tomás R. Vega



Prieto, don José Antonio Godoy Fley y don Manuel Cabral Cerdán.

Representación social: Don José María Chía Gutiérrez (C.G.T.), don Manuel Velasco García (C.G.T.), don Emilio Lozano Márquez (C.G.T.) y don Francisco Garrido Rodríguez (C.G.T.).

Asesor sindical: Don Antonio Domínguez Losada (C.G.T.).

Abierto el acto, se procede a la lectura del articulado del texto del Convenio Colectivo de trabajo para la citada actividad, resultado de las distintas sesiones de trabajo de la citada Comisión.

Una vez realizada la lectura integral del Convenio y de las tablas salariales anexas, se presta conformidad por ambas representaciones, haciendo constar que el contenido del expresado Convenio y de las tablas reflejan exactamente la voluntad de las partes y el resultado de las deliberaciones, comprometiéndose a su cumplimiento, procediéndose seguidamente a levantar la presente acta final, la que en prueba de conformidad se firma, conjuntamente con el Convenio y tablas anexas, por todos los componentes de la Comisión Negociadora en el lugar y fecha al principio indicados.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA ACTIVIDAD DE POMPAS FÚNEBRES DE SEVILLAY PROVINCIA**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en Sevilla capital y su provincia.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

Lo pactado en el presente Convenio obliga a todas las empresas de Pompas Fúnebres incluidas en el ámbito territorial anteriormente referenciado, y al personal que preste sus servicios en las mismas, y con permanencia en ellas, al tiempo de la publicación de este Convenio.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio tendrá una duración desde el 1 de mayo de 2004 al 31 de diciembre del 2005, ambos inclusive.

Este Convenio se prorrogará anualmente si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

#### **Artículo 4. Garantías Personales de Salario**



Se respetarán las situaciones personales adquiridas más beneficiosas que, consideradas en su conjunto, sean superiores a las contenidas en el presente Convenio.

## **Capítulo II. Condiciones Económicas**

### **Artículo 5. Salario Base**

Se establece para todas las categorías profesionales un salario base de 1.020,30 euros mensuales.

### **Artículo 6. Pluses**

Se establecen para todas las categorías profesionales los siguientes:

A) Plus tóxico y penoso. En cuantía de 49,80 euros mensuales.

B) Plus de transporte. Se fija en 66,56 euros mensuales.

C) Plus especial por noche. Se establece este plus, a percibir por aquellos trabajadores que prestarán servicio durante la jornada nocturna de cada uno de los días 24 y 31 (Nochebuena, Nochevieja), por importe de 55,67 euros durante la vigencia de este convenio, que podrá ser compensado en la forma que libremente convenga cada empresa con sus trabajadores afectados, y sin perjuicio de las percepciones legales correspondientes a dicha jornada.

El salario base de los aprendices y botones menores de dieciocho años se ajustará al salario mínimo interprofesional.

### **Artículo 7. Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias se abonarán en la misma forma y cuantía que de acuerdo con el Convenio anterior se han venido abonando por las distintas empresas en el pasado año, con un incremento del 8%.

### **Artículo 8. Pagas Extraordinarias**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo abonarán a sus trabajadores las siguientes pagas extraordinarias:

una, el 15 de marzo; otra, el 15 de julio; otra, el 15 de octubre, y finalmente, otra por Navidad, el 15 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más el complemento personal de antigüedad y los pluses tóxicos y de transporte.

Se abonarán el día hábil anterior a la fecha indicada.

## Artículo 9. Dietas y Desplazamientos

El personal que por el cumplimiento de las funciones de su cometido tenga que desplazarse fuera de las localidades de su trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas siguientes:

El personal que sea designado para efectuar un servicio de cualquier naturaleza fuera del término municipal percibirá 1,89 euros, siempre que la distancia entre el límite del término municipal y el punto de destino más lejano sea inferior a 50 Km. Cuando el recorrido efectuado sea superior a los mencionados 50 Km. y esté dentro de la provincia, percibirán por salida una dieta de 3,88 euros; si está situado en las provincias limítrofes, percibirá por salida una dieta de 10,10 euros. Si el punto de destino estuviera en el resto del territorio nacional percibirá una dieta de 18,21 euros diarias. Y si el punto de destino estuviera situado en el extranjero, la dieta sería de 32,59 euros diarias.

Se considera una dieta completa: almuerzo, cena, alojamiento y desayuno, cuando el recorrido sea de 450 Km. Para los gastos originados en los desplazamientos que se efectúen se establecen las siguientes cantidades:

Por almuerzo,	11,75 euros
Por cena,	9,85 euros
Por desayuno y alojamiento,	23,74 euros

## Artículo 10. Antigüedad

El módulo para el cálculo y abono al trabajador del complemento personal de antigüedad, relativo al período de vigencia de este Convenio, será del 1,5% del salario base, cifrado en 1.020,30 euros/mes.

Este módulo de 1,5% se aplicará sin limitación de temporal a cada uno de los sucesivos años de prestación de servicios.

El importe de cada periodo de antigüedad comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

## Artículo 11. Trabajo Nocturno

En orden a su concepto y regularización, habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la retribución específica, a la que se contrae el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece una cuantía de 1,08 euros/hora nocturna.



## **Artículo 12. Absorción**

Las mejoras contenidas en el presente Convenio serán absorbibles con los aumentos remunerativos que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, reglamentaria o convenida.

## **Capítulo III. Disposiciones Sociales**

### **Artículo 13. Ayuda Escolar**

Los trabajadores afectados por el Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar lo siguiente:

A) Cuarenta y siete con cuatro céntimos (47,04) euros por cada hijo que se encuentre en edad de Educación Preescolar.

B) Setenta y ocho con ochenta y cuatro céntimos (78,84) euros anuales por cada hijo que curse estudios en Educación Primaria.

C) Ciento nueve con ochenta y cuatro céntimos (109,84) euros anuales por cada hijo que curse estudios de Secundaria, F.P., Bachillerato y Universitarios.

Los tres apartados anteriores serán pagados en el mes de septiembre, previa presentación documental de la escolaridad del hijo.

### **Artículo 14. Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, si bien la organización del horario de trabajo estará en función de las necesidades del servicio, que determinará la empresa.

### **Artículo 15. Descanso Semanal**

Dada la especialidad de esta actividad y la dependencia de la misma de los horarios de enterramiento establecidos por el cementerio, se establece un descanso semanal rotativo de dos días ininterrumpidos para el supuesto de existencia de una jornada partida de enterramiento, y un día de descanso rotativo en el supuesto de que la jornada de enterramiento sea intensiva, haciéndolo figurar en el cuadro horario de la Empresa.

Asimismo, los trabajadores disfrutarán de tantos días festivos como contenga el Calendario Laboral oficial. Tanto el descanso semanal como los festivos figurarán en el cuadro horario de la Empresa.

Lo anterior queda en todo caso supeditado a las alteraciones que sea necesario realizar por modificación de los horarios de enterramiento.



## **Artículo 16. Festivos**

Dadas las peculiares características del trabajo, cualquier trabajador que por necesidades del trabajo no pueda descansar alguno de los 14 festivos del año (12 generales y 2 locales) tendrá derecho a percibir, a elección de la empresa, una compensación económica cifrada en 61,05 euros o un día de descanso, por cada festivo trabajado.

La empresa deberá poner en conocimiento del trabajador que se vea afectado por el no disfrute del festivo, con anterioridad a que se produzca dicha circunstancia, su decisión de compensar el día en metálico o con descanso.

Para el supuesto de compensación en descanso, e independientemente de lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo, se establece que por cada dos días festivos trabajados tendrá derecho el trabajador a un tercer día adicional de descanso.

## **Artículo 17. Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para todo el personal y se abonarán con el salario real percibido.

Se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, de ser posible, según las necesidades del servicio de la empresa, salvo que en determinadas circunstancias el trabajador prefiera disfrutarlas en otra época del año. En caso de que coincidan dos o más peticiones para la misma fecha se procederá por turnos rotativos, iniciándose a partir del ejercicio anterior.

## **Artículo 18. Permisos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o el fallecimiento, accidente, o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padre, hijo, hermanos y padres políticos, que requieran hospitalización, se concederá una licencia especial de hasta cinco días, en total, de los cuales los tres primeros remunerados, y los dos restantes serán absorbibles, mediante la compensación



con descansos o vacaciones.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

### **Artículo 19. Permiso Recuperable**

Podrá disponer el trabajador que por escrito y con diez días naturales de antelación así lo interese a su empleador, de dos días, seguidos o por separado, al año (computable éste desde el 1 de enero al 31 de diciembre) de ausencia laboral retribuida, cuyo tiempo de trabajo será recuperable conforme ulteriormente se lo requiera la empresa, condicionado su disfrute a los particulares que siguen:

1. Que ninguno de esos dos días coincidan, en un período de diez días sucesivos, con otros festivos distintos al de domingos, para evitar la implantación de «puentes».
2. Que no se encuentre otro trabajador del mismo centro de trabajo en situación de usar la ausencia laboral aquí contemplada.
3. Que no concurra en la plantilla del mismo centro laboral baja por IT de otro trabajador, coincidente en el tiempo con la solicitud de la ausencia laboral.

### **Artículo 20. Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al





cese en el cargo público.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

En lo aquí no previsto sobre excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 21. Fallecimiento y Jubilación**

El personal que fallezca o se jubile estando en activo y con diez años de servicio en la empresa, deberá percibir de la misma gratificación equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad y plus tóxico por cada cinco años de servicio.

### **Artículo 22. Incapacidad Laboral**

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal a causa de accidente de trabajo o enfermedad, percibirá de la empresa una cantidad equivalente a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada por cuenta de la Seguridad Social, o de cualquier otro organismo de previsión, y el 100% de los emolumentos que le correspondan por todos los conceptos. Esta cantidad se devengará durante el mismo periodo de tiempo que se establece con carácter general en las disposiciones vigentes sobre Seguridad Social para la prestación económica por Incapacidad Temporal.

### **Artículo 23. Funciones y Categorías**

Respecto a la definición de categorías profesionales y funciones de la misma, se estará a lo establecido en el Anexo 1, Apartado 11, A, B y C, de la derogada Ordenanza laboral del sector, que no obstante se da aquí por reproducido, y que figurará en los tablones de anuncio de las respectivas empresas.

### **Artículo 24. Uniformes**





Las empresas facilitarán a cada trabajador dos uniformes completos cada año, uno en mayo y otro en septiembre, correspondiendo a la empresa la limpieza del mismo semanalmente o cuando las circunstancias lo requieran.

El personal deberá observar el mayor cuidado en el uso de dicha uniformidad, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de las horas de trabajo y debiendo cuidar al máximo su presentación.

Dado que el uniforme es propiedad de la empresa, éste deberá estar a disposición de la dirección de la misma siempre que sea requerido.

### **Artículo 25. Calzado**

La empresa facilitará a cada trabajador un par de zapatos en el mes de mayo y otro en el mes de septiembre de cada año.

### **Artículo 26. Revisión Médica**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán una revisión médica anual gratuita a efectuar en el primer semestre del año en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene y que se realizará dentro de la jornada laboral.

### **Artículo 27. Mantenimiento del Puesto de Trabajo**

Al conductor al que le fuera retirado el permiso de conducir por un tiempo no superior a seis meses, como consecuencia de la conducción de un vehículo de la empresa, en acto de servicio o «in itinere», se le empleará durante este tiempo en otras funciones o servicios de los que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su categoría profesional.

No obstante ello, para tener derecho a lo previsto en el párrafo anterior, será necesario que el conductor afectado no haya sido sancionado en el transcurso del año inmediatamente anterior al hecho causante por infracción de las previstas en el Código de Circulación, con exclusión de las de estacionamiento fijadas en el artículo 48 de dicha normativa, así como que la retirada del permiso no se haya ocasionado en estado de ingerencia de alcohol o de drogas, en cuyos casos no será de aplicación el párrafo primero de este artículo.

### **Artículo 28. Anticipos Reintegrables**

Las empresas podrán conceder anticipos reintegrables por importe de dos mensualidades de salario base por trabajador, a pagar hasta en un máximo de doce meses sin interés. El importe global de los préstamos concedidos no podrá exceder el 20% del importe total de la nómina mensual que según las hojas de salario arroje la totalidad de la plantilla.



## **Artículo 29. Higiene y Seguridad**

En lo referente a seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, y en especial al contenido de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

## **Artículo 30. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión paritaria para la interpretación, arbitraje y aplicación del presente Convenio, compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones social y económica, elegidos entre los componentes de la Comisión Deliberadora. Ambas partes podrán ser asistidas de asesor.

La Comisión se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Convenio, fijándose como domicilio de la misma Alfonso XII, 26, de Sevilla.

A la Comisión se someterán todas las cuestiones que afecten al interés general de las partes en relación con el contenido del presente Convenio, siendo la que interpretará y vigilará el cumplimiento, en primer lugar, de todas las normas del mismo, propiciando los mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral de las empresas afectadas.

Ejercerá de órgano de conciliación preceptiva en los supuestos de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, y en general entenderá de todas aquellas cuestiones que las partes decidan someterle.

En todo caso, la Comisión deberá resolver en el plazo de siete días hábiles, a partir de la petición escrita de intervención efectuada a la misma por la parte promotora.

Aparte de cuando se le planteen cuestiones puntuales, la Comisión se reunirá con carácter general dos veces al año, y para la toma de acuerdos regirá el sistema de mayoría de las partes.

Las decisiones de la Comisión serán vinculantes, y en aquellas cuestiones en que no se alcance acuerdo las partes quedarán en libertad de replantearlas dentro de los cauces y ante los órganos determinados en la legislación vigente.

## **Capítulo IV. Acción Sindical**

### **Artículo 31. Acción Sindical**

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, que se da aquí por reproducida.

### **Artículo 32. Cláusula de Descuelgue**



Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para las que el referido incremento salarial les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y lo acrediten ante la Comisión paritaria del Convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio, asimismo dicha comunicación se extenderá también a la representación sindical de la empresa, si la hubiese.

Las empresas deberán de aportar a la Comisión paritaria del Convenio cuanta documentación le sea requerida por ésta para conocer la situación económica de la misma. y en la que necesariamente deberá constar la documentación legal contable debidamente auditada, así como una memoria de la viabilidad de la empresa. Y sólo en el caso de que la Comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera la causa directa del cierre de la empresa, podría ésta dejar de aplicarlas.

En el caso de exención, deberá aplicarse a los trabajadores de la empresa el porcentaje de subida del I.P.C. en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La Comisión paritaria tomará los acuerdos, en lo referente a lo regulado en el presente artículo, por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informaciones periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

### **Disposición Adicional Primera**

Las mejoras pactadas en el presente Convenio conforman un todo global, por lo que no podrán modificarse durante la vigencia del presente Convenio, siendo absorbibles en caso de alza, cualquiera que fuese el motivo, la cuantía o concepto modificado de los expresamente pactados en el presente texto.

### **Disposición Adicional Segunda**

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará al contenido del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación general.

## **ANEXO I**

### **Tablas salariales de 1 de mayo de 2004 a 31 de diciembre de 2005**

<b>Concepto</b>	<b>Pago</b>	<b>2004-05</b>
Salario Base	Mensual	1.020,30



Plus Tóxico	Mensual	49,80
Transporte	Mensual	66,56
Especial noche	Diario	55,67
Festivos	Diario	61,05
Hora extra	Hora	+8,00%
Antigüedad	Mensual	1,50 %
Noche	Hora	1,08
	Dietas y desplazamientos	
- de 50 Km	Salida	1,89
+ de 50 Km.	Salida	3,88
Prov. limítrofe	Salida	10,10
Resto nacional	Diario	18,21
Extranjero	Diario	32,59-
+ 450 Km.		
Almuerzo	Diario	11,75
Cena	Diario	9,85
Alojamiento y desayuno	Diario	23,74
	Ayuda escolar	
Preescolar	Anual	47,04
Primaria	Anual	78,84
Resto	Anual	109,84

## ANEXO II

Tabla salarial por categorías de 1 de mayo de 2004 a 31 de diciembre

Categorías	Salario base mensual	Anual 16 pagas
Agente de Ventas	1.020,30	16.324,8
Oficial administrativo de 1.ª	1.020,30	16.324,8
Oficial administrativo de 2.ª	1.020,30	16.324,8
Auxiliar Administrativo	1.020,30	16.324,8
Encargado de Almacén	1.020,30	16.324,8
Mecánico	1.020,30	16.324,8
Conductor	1.020,30	16.324,8
Funerario de 1.ª	1.020,30	16.324,8
Funerario de 2.ª	1.020,30	16.324,8
Personal de Limpieza	1.020,30	16.324,8

Sevilla a 29 de septiembre de 2004.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.—P.A., el Secretario General (decreto 21/85, de 5 de febrero), José Jesús



Andalucía

**Pompas Fúnebres**

BOP 164, 18 de julio del 2005

Página 13 de 13

Reina Gómez.

